

CHSCT de l'Université Toulouse Jean Jaurès

15 octobre 2020 • Déclaration de la CGT

Monsieur le vice-président, monsieur le président du CHSCT,

Une fois n'est pas coutume, la CGT va se féliciter du bon fonctionnement du CHSCT sur un point, un seul point particulier : la mise à disposition de l'ensemble des personnels, sur le site ENT de l'établissement, des procès verbaux et avis adoptés par le CHSCT. Nous venons en effet de constater que cette publication était désormais enfin à jour après plusieurs rappels et demandes depuis le début du mandat. Cela a pris du temps, trop de temps en regard de vos obligations, mais la CGT tient à saluer le travail du secrétariat administratif qui a permis cette mise en conformité avec les textes régissant le fonctionnement de cette instance représentative des personnels.

Nous espérons que cette obligation sera tenue dans la durée et nous relevons que si cela a été possible pour le CHSCT rien ne peut empêcher que cela puisse l'être également pour les autres instances de l'établissement. Par exemple pour le Comité technique où lors de la dernière séance vous faisiez encore adopter des procès verbaux datés de 2019 alors même que nous approchons de la fin 2020.

Par contre, il n'en va pas de même pour l'installation des panneaux d'information syndicale dans les différentes composantes de l'établissement. Nos demandes faites au début du mandat restent encore sans réponse, sans action. L'information syndicale n'est toujours pas accessible aux personnels en dehors des outils numériques.

Nous sommes contraints de constater que les propositions du CHSCT, par la voix de sa secrétaire, ne sont pas entendues pour l'établissement de l'ordre du jour du CHSCT. C'est pourquoi la CGT s'est associée au courrier qui vous a été adressé pour demander l'ajout d'un point à l'ordre du jour de cette séance et des séances à venir du CHSCT.

Nous devons également faire le constat que la présidence n'a toujours pas répondu à la demande des organisations syndicales pour que les élu·es et mandaté·es puissent participer aux réunions d'instances quand ils sont empêchés d'être physiquement présent·es sans être en arrêt de travail.

Ce mutisme, cette inaction, ne sont guère propices à ce que vous persistez à nommer encore le « *dialogue social* ».

À l'occasion de cette séance, nous allons devoir examiner un signalement de danger grave et imminent (DGI). Nous supposons que vous allez nous donner aujourd'hui tous les éléments de réponse à ce signalement. La CGT regrette cependant que les membres du CHSCT ne soient pas mieux tenus informés de votre action et du suivi de ce signalement de DGI.

En effet, selon l'article 47 du décret 82-453, le CHSCT a entre autres missions « *de veiller à l'observation des prescriptions légales prises* » en matière de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité. Si vous n'informez pas en temps réel le CHSCT de vos actions lorsqu'un danger grave et imminent est signalé alors qu'il a été immédiatement informé de son dépôt, vous empêchez le CHSCT de remplir sa mission.

C'est une entrave au fonctionnement de notre CHSCT.

Pour la CGT, ce besoin de transparence est aussi indispensable pour la gestion de la crise sanitaire à laquelle l'établissement est aujourd'hui confronté. L'université Toulouse Jean Jaurès fonctionne avec des femmes et des hommes qui aiment leur travail, qui se dépensent sans

compter pour que le service public puisse remplir ses missions malgré les difficultés actuelles. Ces femmes et ces hommes ont le droit de savoir dans quelles conditions ils travaillent et quel est l'état sanitaire de l'environnement de travail dans lequel elles et ils évoluent.

Ramener ces travailleurs et travailleuses au rang d'« informations statistiques » n'est guère respectueux de leur engagement quotidien dans la période difficile et incertaine actuelle.

Cette exigence de transparence vaut aussi pour les mesures disciplinaires qui sont prises à l'encontre des personnels BIATSS et enseignants de l'établissement pour lesquelles nous sommes aussi obligés de constater que la règle est le silence et le secret. Pourtant, s'il y a une mesure disciplinaire, c'est parce qu'il y a eu un dysfonctionnement ou une transgression des règles de fonctionnement de l'établissement.

Même si le secret médical et le respect de la vie privée sont des principes incontournables, sur le lieu de travail et dans le cadre des activités professionnelles, ils doivent être conciliés avec le droit à l'information dont chaque travailleur et travailleuse doit pouvoir bénéficier dans le réel de son travail quotidien.

Ce que ces femmes et ces hommes attendent par exemple c'est de savoir pourquoi les directives sanitaires actuelles concernent les étudiants et étudiantes, les personnels enseignants sans jamais évoquer la situation des personnels BIATSS.

Pourquoi cette différence de traitement ?

La vie, la santé et la sécurité des personnels BIATSS ne vaudraient-elle pas autant que celles des personnels enseignants et des étudiantes et étudiants ?

Quelles que soient les directives gouvernementales, ministérielles, préfectorales ou rectores, vous restez comptables et responsables de la sécurité et de la santé physique et mentale de tous les personnels de l'établissement quel que soit leur statut dans le travail. Vous avez l'obligation d'empêcher toute atteinte à la santé sur leurs lieux de travail en toutes circonstances, plus encore en période de crise sanitaire.

Sans information, aucune prévention n'est possible.

Les personnels et leurs représentant·es doivent être informé·es. Sinon vous ne pouvez respecter vos obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement que vous dirigez.

Informers les personnels, informer le CHSCT fait partie intégrante de vos obligations.

Ne pas informer, c'est cacher un risque qui a été identifié, qui peut se reproduire n'importe où, à n'importe quel moment et dont vous êtes les seul·es à connaître l'existence.

C'est, de fait, une mise en danger de la vie d'autrui.

La CGT demande que cette déclaration soit intégrée au procès verbal de la séance.